

Inhaltsverzeichnis

A. Einführung in die Untersuchung	23
I. Stellenwert beruflicher Fortbildung	25
II. Derzeitige Möglichkeiten zur Investitionssicherung	26
III. Formulierung des Forschungsgegenstandes	28
IV. Gang der weiteren Untersuchung	30
B. Rechtliche Bewertung von Rückzahlungsklauseln	31
I. Erläuterung der Grundbegriffe	31
1. Fortbildung – Ausbildung – Umschulung	31
a) <i>Klassische Berufsausbildung</i>	32
b) <i>Fortbildung</i>	32
c) <i>Umschulung</i>	33
d) <i>Erscheinungsformen</i>	34
2. Rechtsgrundlagen beruflicher Fortbildung	34
3. Rückzahlungsklauseln in Fortbildungsvereinbarungen	35
a) <i>Inhalt einer Fortbildungsvereinbarung</i>	36
b) <i>Erscheinungsformen von Rückzahlungsklauseln</i>	36
II. Grundlegende Interessenkollision zwischen Amortisation und Arbeitnehmermobilität	38
III. Die „Zumutbarkeitsformel“ des BAG und die Rechtsprechung vor 2002	38
IV. Anforderungen nach derzeitigem Stand der Rechtsprechung	41
1. Rückzahlungsklauseln als allgemeine Geschäftsbedingungen	42
2. Maßgaben der Inhaltskontrolle	43
a) <i>Zulässigkeit – „Ob“ der Rückforderung</i>	44
aa) <i>Geldwerter Vorteil</i>	44

bb) <i>Interessen des Arbeitgebers – Ausschluss bestimmter Fortbildungen</i>	46
b) <i>Inhaltliche Anforderungen – „Wann, wie lange und wie viel?“</i>	47
aa) „Wann?“ – <i>Auslösende Tatbestände</i>	48
(1) <i>Differenzierung nach Verantwortungssphären</i>	49
(2) <i>Bedeutung des Transparenzgebots</i>	52
(3) <i>Sonderfall des Abbruchs der Fortbildung</i>	54
(4) <i>Zwischenergebnis</i>	56
bb) „Wie lange?“ – <i>Zulässige Bindungsdauer</i>	56
cc) „Wie viel?“ – <i>Umfang und Bezeichnung der Kosten</i>	58
(1) <i>Erstattungsfähige Kosten</i>	59
(2) <i>Transparente Angabe der Kosten nach Grund und Höhe</i>	61
c) <i>Ungeklärte Fragen</i>	63
(1) <i>Ratierliche Minderung des Rückzahlungsbetrages</i>	64
(2) <i>Bindungsdauer bei Fortbildungen ohne Freistellung</i>	66
(3) <i>Zeitpunkt der Vereinbarung</i>	67
3. Rechtsfolgen unwirksamer Klauseln	69
a) <i>Vertragliche Ansprüche aus der Rückzahlungsklausel</i>	70
b) <i>Bereicherungsrechtliche Ansprüche</i>	71
4. Zwischenergebnis	71
V. Kritische Würdigung der Rechtsprechung	72
1. Fortbildungsvereinbarungen als „Verbraucherverträge“ gem. § 310 Abs. 3 BGB?	74
2. Möglichkeiten des Einsatzes rechtsfolgenkorrigierender Instrumente	79
a) <i>Geltungserhaltende Reduktion</i>	80
aa) <i>Begriffsbestimmung und Abgrenzung zu ergänzender Vertragsauslegung</i>	80
(1) <i>Methodische Grundlagen geltungserhaltender Reduktion</i>	80
(2) <i>Inhaltlicher Maßstab</i>	81
bb) <i>Rechtsprechung des BAG vor dem Schuldrechtsmodernisierungsgesetz</i>	84

cc) Rechtsprechung des BGH	85
dd) Kehrtwende des BAG mit Urteil vom 4.3.2004	86
ee) Grundsatzentscheidung des EuGH vom 14.6.2012 – Banco Espanol de Credito	88
ff) Begründung des Verbots der geltungserhaltenden Reduktion	89
gg) Zwischenergebnis zur geltungserhaltenden Reduktion	91
b) Figuren der „Teilunwirksamkeit“ und der „blue- pencil-Test“	91
aa) Methodische Grundlagen der „Teilbarkeit“ einer „Klausel“	92
(1) Sprachliche/formelle Teilbarkeit	93
(2) Inhaltliche/Materielle Teilbarkeit	94
(3) Kombinationslösung: Inhaltliche Selbstständigkeit bei sprachlicher Trennbarkeit	95
bb) Schwachpunkte der aktuellen Diskussion	96
cc) Definition des Begriffs „Klausel“ als Ausgangspunkt aller Überlegungen	98
(1) Bestandsaufnahme und historische Entwicklung	98
(2) Versuch der Definition des Begriffes „Klausel“	100
(a) Inhaltlich abgrenzbare Regelung	101
(b) Sprachliche Trennung	101
(c) Definition für die weitere Untersuchung	102
(3) Konsequenzen für die Bestimmung des Gegenstands der Inhaltskontrolle	103
(4) Zwischenergebnis	107
dd) „Blue-pencil-Test“ – Worthülse oder rechtliches Instrument?	107
(1) Herkunft und Begriffsklärung	108
(2) Voraussetzungen des „blue-pencil-Tests“	109
(3) Anwendung in der Rechtsprechung	111
(4) Eigene Würdigung des „blue-pencil-Tests“	114
c) Anwendung auf „überschießende“ Rückzahlungsklauseln	115
aa) Bindungsdauer	116

bb) Fallgruppen der Rückzahlung	116
cc) Angabe der zu erstattenden Kosten	118
dd) Zwischenergebnis	120
d) Ergebnisse der bisherigen Erörterungen	121
e) Ergänzende Vertragsauslegung	121
aa) Zulässigkeit und dogmatische Grundlagen	122
(1) Anknüpfung im AGB-Recht	123
(2) Maßstab und Vorgehen	124
(3) Einführung eines Unzumutbarkeitskriteriums in der Rechtsprechung des BAG	126
(4) Rezeption in der Literatur	129
bb) Übertragung auf typische Fehlerquellen bei Rückzahlungsklauseln	131
(1) Bindungsdauer	132
(2) Auslösende Tatbestände	134
(a) Pauschalregelungen	134
(b) Angabe verschiedener Rückzahlungsgründe	137
(3) Angabe der zu erstattenden Kostenpositionen	137
(4) Zwischenergebnis	138
cc) Ablehnende Auffassung der Rechtsprechung	139
(1) Das Transparenzgebot als Grenze der ergänzenden Vertragsauslegung?	139
(a) Inhalt des Transparenzgebotes	139
(b) Transparenzgebot als Tatbestandsmerkmal	141
(c) (Keine) Berücksichtigung auf Rechtsfolgenseite	142
(2) Präventiver Zweck des AGB-Rechts	144
(a) Inhalt des Präventionsgebots	144
(b) Präventionsgebot als tragende Begründung des Verbots geltungserhaltender Reduktion	145
(c) Auswirkungen auf die ergänzende Vertragsauslegung	146
(d) Prävention als oberstes Ziel des AGB- Rechts?	147

(e) <i>Stellungnahme zur Funktion des Präventionsgebotes</i>	149
dd) <i>Vorteile einer ergänzenden Vertragsauslegung von Rückzahlungsklauseln</i>	151
(1) <i>Strukturelle Besonderheiten von Fortbildungsvereinbarungen</i>	151
(2) <i>Allgemeine Vorteile flexibler Rechtsprechung</i>	157
(3) <i>Benachteiligung „kleiner“ Arbeitgeber?</i>	158
(4) <i>Ausgleich über subjektive Komponente</i>	159
(a) <i>Dogmatische Anknüpfung und Berechtigung eines subjektiven Korrektivs</i>	160
(b) <i>Inhaltliche Ausgestaltung</i>	161
(c) <i>Vorteile einer Einzelfallbetrachtung im Prozess</i>	162
ee) <i>Stellungnahme: Zulässigkeit ergänzender Vertragsauslegung von Fortbildungsvereinbarungen</i>	165
f) <i>Ausblick: Unwahrscheinlichkeit erneuter Rechtsprechungsänderung</i>	169
VI. Bewertungsfazit zum „status quo“ der Klauselkontrolle	172
 C. Vorschlag zur Neukonzeption: Kostentragung durch neuen Arbeitgeber = Ablösezahlungen für Arbeitnehmer	
I. Wechsel des Prüfungsmaßstabs durch Wechsel der Perspektive	177
1. Rückgang der Investitionsbereitschaft als Folge erhöhter Anforderungen	177
2. Förderung der Fortbildung als überindividuelles Gut	179
3. Bedürfnis für eine überindividuelle Lösung	180
4. Parallelen zum professionellen Fußball	181
5. Übertragung: Ausgleich unter Einbeziehung des zukünftigen Arbeitgebers	184
II. Darstellung des Systems der Ablöse- und Ausbildungentschädigungen im Sport	186
1. Tatsächliche und rechtliche Verhältnisse	187
a) „ <i>Ein-Platz-Prinzip“ und Verbandspyramide</i>	187

b) Beziehung zwischen Verein und Sportler	190
aa) Amateure	191
bb) Vertragssportler	191
cc) Berufssportler	192
(1) Berufssportler als Arbeitnehmer der Vereine	193
(2) Herausragende Bedeutung befristeter Arbeitsverträge	194
c) Rechtliche Beziehungen zwischen Verbänden und Vereinen	197
d) Beziehung zwischen (Berufs-)Sportler und Verband	199
e) Zusammenfassung der Darstellung	200
2. Überblick über die bisherigen Regelungskonzepte im Sport	201
a) Begriffsklärung	202
b) Rechtsquellen der Zahlungsansprüche	202
c) Zu unterscheidende tatsächliche Konstellationen von Spielerwechseln	203
d) Erläuterung der Rechtsfolgen	206
3. Rechtliche Beurteilung und Rechtfertigung sportrechtlicher Ablöseregelungen	207
a) Zur Verteidigung der Statuten angeführte Rechtfertigungsgründe	207
aa) Überblick	208
bb) Einzelerläuterungen	209
b) Bewertung der Konzepte und Rezeption der Erwägungen in der Rechtsprechung	211
aa) Fall Baake – LAG Berlin v. 21.6.1979	211
bb) Bosman-Entscheidung des EuGH v. 15.12.1995	213
cc) „Kienass, der deutsche Bosman“ – Urteil des BAG v. 20.11.1996	216
dd) Urteile des BGH v. 27.9.1999 und des OLG Oldenburg v. 10.5.2005	219
ee) Fortentwicklung der Bosman-Grundsätze im Fall Bernard – EuGH v. 16.3.2010	220
ff) „David gegen Goliath“ – SV Wilhelmshaven und die FIFA	223
(1) Berechnung der Ausbildungsentschädigung nach Art. 20 i.V.m Anhang 4 RSTS	223

(2) <i>Gerichtliche Würdigung</i>	226
gg) <i>Exkurs: Errichtung eines Solidarfonds als „milderes Mittel“</i>	228
c) <i>Quintessenz der Rechtsprechungsentwicklung</i>	230
aa) <i>Akzeptanz der rechtfertigenden Zwecke</i>	231
bb) <i>Unverhältnismäßigkeit einer individuellen Spielersperre</i>	232
dd) <i>Zeitlicher und inhaltlicher Bezug zu Ausbildung</i>	232
ee) <i>Transparenzgebot / Bedeutung und Umfang der „tatsächlichen Kosten“</i>	233
(1) <i>Umfang der Kosten</i>	235
(2) <i>Maßgebliche Perspektive</i>	239
ff) <i>Eventualitäts- und Zufallscharakter</i>	241
cc) <i>Bedeutung der Befristung von Spielerverträgen</i>	242
d) <i>Auswirkungen der Rechtsprechung auf den Fußball</i>	243
4. <i>Zwischenergebnis</i>	247
III. Umsetzung in der Arbeitswelt	248
1. <i>Geeignete Branchen</i>	249
a) <i>Fachliche Einheitlichkeit</i>	250
b) <i>Fortbildungsträchtigkeit</i>	251
c) <i>Organisationsstruktur der Branche</i>	252
d) <i>Beispiele</i>	253
2. <i>Geeignete Normgeber und taugliche Rechtsformen</i>	254
a) <i>Statuierung einer Ausgleichspflicht durch Parlamentsgesetz</i>	255
aa) <i>Vorrangigkeit existierender gesetzlicher Ansprüche</i>	255
(1) <i>Ansprüche aus Geschäftsführung ohne Auftrag (§§ 677 ff. BGB) und ungerechtfertigter Bereicherung (§§ 812 ff. BGB)</i>	256
(2) <i>Schadensersatz wegen wettbewerbsschädigendem Verhalten</i>	257
(3) <i>Zwischenergebnis</i>	258
bb) <i>Vorteile einer gesetzlichen Regelung: Legitimation, Reichweite und Sicherheit</i>	258
cc) <i>Verallgemeinerungszwang als Nachteil</i>	258

b)	<i>Vereinbarung eines Ausgleichs durch Tarifvertrag</i>	260
aa)	<i>Vorteile der Selbstverwaltung</i>	260
bb)	<i>Grenzen der Tarifmacht als Hinderungsgrund</i>	261
c)	<i>Umsetzung im Rahmen „Gemeinsamer Einrichtungen“ der Tarifvertragsparteien</i>	262
aa)	<i>Tatsächliche und rechtliche Grundlagen Gemeinsamer Einrichtungen</i>	262
(1)	<i>Beispiele aus der tariflichen Praxis</i>	263
(a)	<i>Sozialkasse des Baugewerbes (SOKA-BAU)</i>	263
(b)	<i>Ausbildungsumlage der SOKA-Bau</i>	264
(c)	<i>Bestehende Fortbildungseinrichtungen</i>	265
(2)	<i>Rechtliche Vorgaben und Grenzen bei der Schaffung gemeinsamer Einrichtungen</i>	266
(a)	<i>Zulässige Zwecke – gemeinsame Einrichtungen als „entwicklungsoffenes Instrument“</i>	266
(b)	<i>Gründung einer gemeinsamen Einrichtung und Wirkungsweise der Normen</i>	267
(c)	<i>Sonderfall als Regelfall: Allgemeinverbindlicherklärung</i>	269
bb)	<i>Prüfungsbeispiel der „gemeinsamen Fortbildungseinrichtung“</i>	272
cc)	<i>Rechtliche Bewertung der Ausgleichsverpflichtung im Rahmen gemeinsamer Einrichtungen</i>	274
(1)	<i>Bestandsaufnahme</i>	274
(a)	<i>Bejahende Auffassung Bötticher</i>	274
(b)	<i>Verbreitete ablehnende Auffassung</i>	275
(c)	<i>Stellungnahme</i>	276
(aa)	<i>Rechtsqualität einer „Einrichtung“</i>	277
(bb)	<i>Argument der begrenzten Tarifmacht</i>	278
(cc)	<i>Argument des fehlenden Regelungs- oder Schutzbedürfnisses</i>	280
(dd)	<i>Schutz der Arbeitnehmeransprüche als Maßstab und Leitlinie</i>	282
(d)	<i>Zwischenergebnis</i>	284

d) Umsetzung durch innerverbandliche Rechtssetzung	284
aa) Grundsätzliche Anforderungen	284
bb) Mögliche Normgeber: Arten von Arbeitgebervereinigungen	285
(1) Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände	285
(2) Industrie- und Handelskammer / Handwerkskammer	286
(3) Beispiele verbandlicher Fortbildungsförderung	288
(a) Weiterbildung zum „geprüften Automobilverkäufer“	289
(b) Fortbildungseinrichtungen der Industrie- und Handelskammer	290
cc) Innerverbandliche Umsetzung einer Ablöseregelung	291
(1) Erläuterung der Struktur der Arbeitgeberverbände	291
(a) Satzung und Nebenordnungen	292
(b) Rechte und Pflichten der Mitglieder	293
(c) Normgeltung in Verbandspyramiden	294
(2) Statuierung der Ablösepflicht als Vereinspflicht	297
(a) Vorteile: Sachnähe und Gegnerfreiheit	298
(b) Nachteil: begrenzter Geltungsbereich	299
3. Zwischenergebnis	299
IV. Maßstabsbestimmung und materielle Prüfung möglicher Ausgleichsregelungen	300
1. Identifizierung möglicher Interessenkollisionen	302
a) Interessen der Arbeitnehmer	303
aa) Einordnung in 3-Stufen-Lehre des Bundesverfassungsgerichts	305
(1) Einstufung der bisherigen Modelle	306
(2) Übertragbarkeit auf die hiesigen Modelle	308
(a) Notwendigkeit der Stufenzuordnung	309
(b) Vergleich der Auswirkungen	310
(c) Wahl des Berufes vs. Wahl des Arbeitsplatzes	311

(3) Rechtfertigung eines Eingriffs in die freie Wahl des Arbeitsplatzes	312
(a) Grundsatz	312
(b) Besonderheiten des hiesigen Modells	313
bb) Zwischenergebnis	314
b) Interessen des ehemaligen Arbeitgebers	315
aa) Berufsfreiheit, Art. 12 Abs. 1 GG	315
bb) Anderweitig berührte Grundrechte	316
cc) Gewichtung / Kollisionsfeststellung	317
c) Interessen des neuen Arbeitgebers	319
d) Interessen der Verbände und Tarifvertragsparteien	321
aa) Vereinigungs- und Koalitionsfreiheit	322
(1) Sachlicher Schutzbereich	322
(a) Abgrenzung zwischen Vereinigungs- und Koalitionsfreiheit	323
(b) Entschädigungszahlung als interne Organisationshandlung	324
(c) Zwischenergebnis	325
(2) Persönlicher Schutzbereich	326
(a) Erfordernis der freiwilligen und privatrechtlichen Vereinigung	326
(b) Konsequenzen für IHK, Handwerkskammer und Innung	328
bb) Eingriffsfeststellung	329
e) Zwischenergebnis	329
2. Verpflichtung der Normgeber zur Auflösung der Kollisionen?	330
a) Gesetzgeber	331
aa) Schutzfunktion der Abwehrgrundrechte	331
bb) Verhältnismäßigkeit grundsatz als inhaltlicher Prüfungsmaßstab	332
b) Grundrechtsbindung der Tarifvertragsparteien	334
aa) Von der unmittelbaren zur mittelbaren Grundrechtsbindung der Tarifvertragsparteien	335
(1) Einschätzungsprärogative bei Gleichheitsrechten	336
(2) Schutzpflichttheorie bei Freiheitsgrundrechten	337

bb) <i>Inhaltlicher Maßstab der Prüfung</i>	338
cc) <i>Auswirkungen der Allgemeinverbindlichkeit auf den Prüfungsmaßstab</i>	339
(1) <i>Meinungsstand</i>	340
(2) <i>Gespaltene Prüfung und entgegengesetzte Ergebnisse als Folge?</i>	341
(3) <i>Besonderheiten des Komplexes „Erstattung von Fortbildungskosten“</i>	342
(a) <i>(Fehlende) Tarifdispositivität der Rechtsprechung zu Rückzahlungsklauseln</i>	343
(b) <i>Verhältnismäßigkeitsgrundsatz als Grenze tariflicher Gestaltung</i>	345
dd) <i>Zwischenergebnis zum konkret anzuwendenden Prüfungsmaßstab</i>	346
ee) <i>Bindung an Grundfreiheiten</i>	347
c) <i>Arbeitgeberverbände und -vereinigungen</i>	347
aa) <i>Grundsatz der Vereinsautonomie, Art. 9 GG</i>	348
bb) <i>Statthaftigkeit gerichtlicher Inhaltskontrolle von Vereinsbinnenrecht</i>	349
(1) <i>Freiwilligkeit als Voraussetzung der Vereinsautonomie</i>	350
(2) <i>Ausfall des Korrektivs der Freiwilligkeit bei bestimmten Vereinigungen</i>	351
cc) <i>Inhaltliche Ausgestaltung der Satzungskontrolle</i>	352
(1) <i>Rechtsgrundlage</i>	352
(2) <i>Maßstab</i>	353
(a) <i>Umfang der Bindung Privater</i>	354
(b) <i>Modifikation der Auswahl zu berücksichtigender Interessen</i>	355
(3) <i>Zwischenergebnis</i>	358
(4) <i>Anwendung auf Arbeitgebervereinigungen</i>	358
(a) <i>Soziale Mächtigkeit von Arbeitgebervereinigungen</i>	359
(b) <i>Kontrolle von Regelungen nicht sozialmächtiger Arbeitgeberverbände</i>	361
(aa) <i>Vereinsrechtliche Bewertung</i>	361

(bb) <i>Mangelhafte Berücksichtigung der Dritt betroffenheit</i>	362
(c) <i>Stellungnahme</i>	363
dd) <i>Fazit</i>	364
3. Konkreter Ausgleich der kollidierenden Interessen	365
a) <i>§ 75f HGB als einfach-gesetzliche Auflösungs norm</i>	366
aa) <i>Betrachtung des Norminhalts</i>	367
(1) <i>Tatbestand der Regelung</i>	367
(a) <i>Übertragung auf sämtliche Arbeitnehmer</i>	368
(b) <i>Keine Anwendung auf arbeitnehmer mit bestimmte Regelungen</i>	369
(2) <i>Rechtsfolge der Unverbindlichkeit</i>	369
bb) <i>Anwendung auf Ausgleichsverpflichtungen</i>	370
(1) <i>Tatbestandsmäßigkeit einer Ausgleichsregelung</i>	371
(a) <i>Ausgleichsanspruch als Sperrabrede iSd § 75f HGB</i>	371
(b) <i>Vergleich mit Provisionsforderungen bei erfolgreicher Arbeitnehmerüberlassung</i>	372
(c) <i>Bewertung von Abwerbeverboten – Urteil des BGH v. 30.4.2014</i>	374
(d) <i>Stellungnahme</i>	375
(2) <i>Schlussfolgerungen für das Schicksal von Sperrabreden</i>	375
(a) <i>Vergleich mit der Neufassung des § 9 Abs. 1 Nr. 3 AÜG</i>	376
(b) <i>Möglichkeit der korrigierenden Einzelfallabwägung auch bei § 75f HGB</i>	377
(c) <i>Vorzugswürdigkeit einer verfassungsrechtlichen Abwägung</i>	377
cc) <i>Zwischenergebnis: Übertragbarkeit des bisher gefundenen Maßstabs auf Sperrabreden</i>	379
b) <i>Grundsatz der Verhältnismäßigkeit</i>	380
aa) <i>Feststellung legitimer Zwecke</i>	381
(1) <i>Berücksichtigungsfähigkeit der Zwecke</i>	381
(a) <i>Amortisationsinteresse des investierenden Arbeitgebers</i>	382
(b) <i>Aufwendungsersatzinteresse</i>	383

(c) Interessen der Arbeitgebervereinigungen	383
bb) Eignung zur Zweckerreichung	384
(1) Aufwendungsersatzfunktion	384
(2) Anreizschaffung vs. Aufwendungsersatz	385
(3) Eignung zur Sicherung von Branchenqualität und -gleichgewicht	386
(4) Zwischenergebnis zur Eignungsprüfung	387
cc) Prüfung der Erforderlichkeit – mildere Alternativen?	387
(1) Verzicht auf Neukonzeption und Beibehaltung der Rückzahlungsklauseln	387
(a) Vergleich der Eingriffsintensität mit status quo	388
(aa) Entlastung durch Wegfall der Schuldnerstellung?	388
(bb) Drohende tatsächlich und wirtschaftliche Nachteile	388
(cc) Konkrete Bewertung / Stellungnahme	390
(dd) Zwischenergebnis	391
(ee) Eignung zur Wahrung der Interessen des investierenden Arbeitgebers	392
(2) Ausschluss weiterer Varianten	392
(a) Abschluss langfristiger Arbeitsverträge zur Beschränkung der Mobilität	393
(b) Errichtung eines Solidarfonds	394
dd) Leitlinien für den Tatbestand hypothetischer Umsetzungen	396
(1) Definition der Gläubiger und Schuldner	397
(2) Konzeptionierung auslösender Tatbestände	398
(a) Übertragung der Grundsätze der Rechtsprechung im status quo	399
(b) Einbeziehung der beruflichen Erstausbildung / Grenze des § 12 BBiG	400
(aa) Spezielles Klauselverbot des § 12 Abs. 2 Nr. 1 BBiG	402

(bb) <i>Allgemeines Beschränkungsverbot des § 12 Abs. 1 S. 1 BBiG</i>	403
(cc) <i>Sonderfall: Duale Studiengänge</i>	406
(c) <i>Beschränkung der Regelung auf einen unmittelbaren Wechsel</i>	407
(d) <i>Mehrfache Wechsel innerhalb des Geltungsbereichs</i>	409
(3) <i>Festlegung der maximalen Bindungsdauer</i>	411
(a) <i>Erfordernis eines Zeitfaktors</i>	411
(b) <i>Bestimmung des Zeitfaktors</i>	412
(c) <i>Besonderheit: zweiaktiger Lebenssachverhalt</i>	414
(d) <i>Gebot der Minderung pro rata temporis</i>	416
(4) <i>Erfordernis eines geldwerten Vorteils für den Arbeitnehmer</i>	417
(5) <i>Berechnung der einzubeziehenden Kosten</i>	419
(a) <i>Berücksichtigung tatsächlicher Kosten</i>	421
(aa) <i>Ersatz der Aufwendungen des ehemaligen Arbeitgebers</i>	421
(bb) <i>Ersparte Aufwendungen des neuen Arbeitgebers</i>	423
(cc) <i>Vorzugswürdige Kombinationslösung</i>	427
(dd) <i>Zwischenergebnis</i>	428
(b) <i>Festlegung einer Pauschale</i>	428
(aa) <i>Grundsätzliche Zulässigkeit pauschaler Berechnungen</i>	429
(bb) <i>Ablehnende Auffassung der nationalen Rechtsprechung</i>	429
(cc) <i>Stellungnahme</i>	430
(dd) <i>Ermittlung der Pauschalen in der Praxis</i>	431
(c) <i>Fazit / Vergleich der beiden Anknüpfungsvarianten</i>	432
c) <i>Auskunftsanspruch</i>	433
aa) <i>Fragerecht des neuen Arbeitgebers</i>	434
bb) <i>Auskunftsanspruch des ehemaligen Arbeitgebers</i>	435

cc) <i>Rechtsfolgen: Möglichkeiten der Anfechtung, Kündigung und des Schadensersatzes</i>	436
dd) <i>Zwischenergebnis</i>	438
V. Zusammenfassung der Untersuchung	439
D. Thesen	441
Literaturverzeichnis	445